

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE CARREIRAS EM
ATLETAS DE ALTO RENDIMENTO: ESTUDO
EXPLORATÓRIO**

Egas de Sousa Evangelista Machado Bastos

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações)**

2009

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE CARREIRAS EM
ATLETAS DE ALTO RENDIMENTO: ESTUDO
EXPLORATÓRIO**

Egas de Sousa Evangelista Machado Bastos

**Dissertação orientada pela Prof. Doutora Maria Eduarda Carlos Castanheira
Fagundes Duarte**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações)**

2009

“O importante hoje é conhecer como as pessoas constroem suas vidas através do trabalho. A carreira compara-se a uma obra de arte, deriva da maneira que o indivíduo capta e se adapta à realidade sem, no entanto, desprezar sua essência.”

Maria Eduarda Duarte

Agradecimentos

Obrigado a todos os meus antigos colegas que aceitaram colaborar neste estudo.

Obrigado à Professora Doutora Maria Eduarda Duarte, por aceitar orientar a minha tese e por toda a paciência, ajuda e orientações.

Não posso também deixar de agradecer a cinco pessoas que me ajudaram, motivaram e apoiaram a terminar mais uma fase do meu percurso de vida, concluído com esta dissertação. Sem elas, seria totalmente impossível. Significam, para mim, os cinco magníficos, os cinco treinadores da minha carreira.

À minha avó, que sempre desejou ver-me formado e sempre me ajudou e mimou à sua maneira tão especial...

Ao Pai e à Mãe, que me construíram e me tornaram naquilo que sou hoje, orientando-me e aconselhando-me da melhor forma do mundo, proporcionando-me sempre o melhor...

À minha irmã de 11 anos que com os sorrisos, beijinhos e abraços me faz sentir o irmão mais sortudo e babado do mundo...

Por fim, um especial obrigado a ti, Nadine, por tudo o que és e por toda a ajuda e dedicação que sempre me deste. És capaz de transformar em ouro tudo o que tocas, fazendo de ti um dos cinco magníficos...

A todos, o meu humilde OBRIGADO.

Índice

Resumo

Introdução	1
I. Construir a Carreira: deambulações em torno da alta competição.....	2
1.1 Gestão de Carreiras	2
1.2 Teoria da Construção da Carreira	3
1.3 Alta Competição	9
1.4 Carreira de um Atleta de Alto Rendimento	10
II. Metodologia	16
2.1 Abordagem de investigação	16
2.2 Instrumento.....	17
2.3 Participantes e recolha de dados.....	17
2.4 Procedimento	18
3. Resultados	18
4. Discussão	21
Conclusão	26
Referências Bibliográficas	27

Anexos

Resumo

Numa época caracterizada por fortes transformações no trabalho e nas carreiras, existem ainda poucas investigações realizadas no âmbito da gestão de carreiras de atletas de alto rendimento inseridos em organizações desportivas. Os contributos de Savickas (1991, 2002, 2005), no domínio da gestão de carreiras, forneceram novos contributos para o estudo da construção das mesmas, avançando uma perspectiva activa, de mobilidade, que impõe significado pessoal às memórias do passado, às experiências do presente e às aspirações futuras, modelando-as a um tema de vida, sendo o indivíduo equipado com o significado contido em temas biográficos e dotado de capacidade de se adaptar às mudanças sociais que ocorrem ao longo da sua vida de trabalho. Durante a carreira desportiva, o atleta experimenta várias transições, que envolvem exigências de ajustamento e características próprias, pelo que, cada vez mais, é indiscutível a importância da gestão de carreiras enquanto área de intervenção profissional no contexto desportivo. Foi aplicado um questionário a atletas de alto rendimento inseridos em organizações desportivas, tendo-se constatado que o número de anos de carreira tem influência directa na forma integrada como o atleta responde a problemas, dentro do grupo desportivo; que a relação atleta-treinador é preditora de sucesso desportivo do mesmo e, que o mérito desportivo pode ser considerado um critério de construção de carreira. Futuros estudos deveriam ter em conta uma maior representatividade da amostra.

Palavras-chave: Gestão de Carreira, Carreira de um Atleta de Alto Rendimento, Personalidade Vocacional, Adaptabilidade da Carreira, Temas de Vida

Abstract

In a period characterized by strong transformations in work and careers, the study of the athlete's career management has been largely neglected. The studies of Savickas (1991, 2002, 2005), regarding careers management, have brought some new contributes for the study of careers construction, denoting an active and moving perspective that imposes personal meaning on past memories, present experiences and future aspirations, by patterning them into a life theme, which will equip individuals to adapt to the social changes played out in their work lives. During sports career, the athlete crosses many transitions that require adjustment and individual characteristics and this is why careers management becomes increasingly more important regarding professional intervention in sports domain. A questionnaire was applied to high competition athletes, verifying that the number of years of career has straight influence in the integrated form that the athlete respond to problems, inside the group; that the relation athlete-trainer is a predictor of athletic success and that the athletic merit can be considered a criteria of career construction. Future studies should take into account a bigger representativeness of the sample.

Keywords: Career Management, High Competition Athlete's career, Vocational Personality, Career Adaptability, Life Themes

Introdução

Nas últimas décadas, a gestão de carreiras constituiu-se como questão dominante no meio organizacional. A definição de critérios de evolução profissional, o reconhecimento dos percursos naturais de carreira e dos contributos individuais dos colaboradores contribuíram para uma crescente necessidade de potenciar a adequação dos indivíduos às suas funções, mediante planeamento e gestão de carreiras e talentos.

O desporto ganhou, ao longo do último século, um importante interesse e significado social, especialmente nas sociedades ocidentais mais industrializadas, assistindo-se a uma diversificação de formas de estar e participar nesse espaço. No entanto, são escassos os estudos na área da gestão de carreiras de atletas.

A presente investigação procura aliar os conhecimentos de gestão organizacional à gestão de carreiras desportivas, nomeadamente de carreiras de alta competição ou alto rendimento.

Para escolha deste tema foi determinante a minha experiência enquanto atleta de alta competição, durante 17 anos, procurando abordar as principais condicionantes da carreira de um atleta e tentando compreender formas eficazes de gerir uma carreira de sucesso, a nível desportivo.

A presente tese está estruturada em diferentes partes. Na primeira parte, intitulada “Construir a Carreira: deambulações em torno da alta competição”, são apresentados alguns contributos teóricos no domínio da construção da carreira, do fenómeno da alta competição e da carreira de atletas de alto rendimento. Na segunda parte, é descrita e fundamentada a metodologia empregue, especificando-se a abordagem de investigação, o instrumento, os participantes e o procedimento. Posteriormente, são apresentados os resultados e efectuada discussão e conclusões do estudo.

I. Construir a Carreira: deambulações em torno da alta competição

1.1 Gestão de Carreiras

Em pleno século XXI, a economia global e as alterações sociais a que assistimos, conduzem-nos a um período de transformação na área do trabalho e das carreiras. Segundo Sparow & Hiltrop (1994), estas alterações começaram a acentuar-se desde os anos 90, época a partir da qual a gestão dos recursos humanos sofreu uma alteração profunda, fruto de factores como as pressões económicas, o aumento da competição, as pressões da produtividade, a necessidade de reestruturação e racionalização, as fusões e alianças estratégicas, a privatização das empresas públicas, a economia de serviços, o aumento do nível da educação, as mudanças ao nível dos valores e expectativas dos indivíduos, entre outros. Actualmente, a era digital, em permanente evolução, a par com a mobilidade de trabalhadores, largamente relacionada com o fenómeno da globalização, levantam novas questões relacionadas com a carreira, na tentativa de perceber como os indivíduos enfrentam as mudanças de trabalho ao longo da vida activa, mantendo o sentido do eu e a sua identidade social.

O planeamento de carreira é um processo individual que envolve a avaliação das aptidões, interesses, a análise das oportunidades de carreira, a definição de objectivos de carreira do indivíduo e o planeamento de acções no tempo de desenvolvimento, pensadas como forma de atingir um objectivo (Newell, 1995). A gestão de carreiras é da responsabilidade da organização e envolve as acções e planos propriamente ditos em termos de carreira (Hall, 1986; Leibowitz, Farren & Kaye, 1986). Compete assim à organização integrar e conjugar os planos de carreira individuais, com as suas necessidades. Surge, pois, a necessidade de implementar gabinetes de aconselhamento e desenvolvimento da carreira, aos quais, entre outras actividades, lhes cabe implementar programas para realizar tais objectivos de forma conjunta.

O aconselhamento da carreira é encarado como uma das práticas das políticas de Gestão de Recursos Humanos, cujo objectivo se centra no desenvolvimento de competências individuais. A orientação assenta no “processo de ajudar um sujeito a desenvolver e a aceitar um quadro integrado e adequado a si próprio e ao seu papel no mundo do trabalho, ajudando-o a avaliar o auto-conceito e adequando-o à realidade, de modo a obter satisfação para si próprio e para a sociedade” (Super, 1951, cit. por Duarte, 1993).

Compete ao conselheiro de orientação da carreira em Psicologia, ajudar a implementar diversas metodologias, entre as quais se inserem os programas de orientação da carreira, como forma de potenciar a motivação para a carreira. Como grandes aspectos ligados à motivação, surgem a resiliência (elasticidade face à mudança), o conhecimento (de si próprio e do meio) e a identidade (identificação com o emprego, a organização e/ou a classe profissional) (London e Stumpf, cit. por Hall, 1986).

As teorias de desenvolvimento e gestão de carreira procuram contribuir para ajudar o indivíduo a ser agente interpretativo das suas próprias necessidades, a ser capaz de planear a sua própria vida e a encarar o papel de trabalhador inserido numa constelação de outros papéis, percebendo que a carreira é individual e compreendendo o seu passado, de forma a poder delinear o futuro (Super, 1957).

1.2 Teoria da Construção da Carreira

Savickas (2002) tem-se debruçado propôs a Teoria da Construção da Carreira, procurando responder às necessidades dos trabalhadores que, em constante mobilidade nas organizações, se possam sentir fragmentados ou confusos à medida que enfrentam reestruturação das suas carreiras e alteração da força de trabalho. De acordo com esta teoria, o indivíduo constrói a sua carreira impondo significado ao comportamento vocacional. Um dos autores que constituiu fonte de inspiração para a teoria de Savickas foi Donald Super (1957), que apresentou um modelo de desenvolvimento vocacional caracterizado por uma sequência de estádios que percorre todo o ciclo de vida, sendo cada um deles distinguido por tarefas de desenvolvimento que decorrem das actividades profissionais.

Os fundamentos da teoria de Super baseiam-se nas seguintes proposições: 1) As aptidões, os interesses e os traços de personalidade variam de pessoa para pessoa, e o significado dessas diferenças é determinante para o desenvolvimento vocacional; 2) Os indivíduos têm multipotencialidade profissional, isto é, existe um leque relativamente alargado de profissões que podem proporcionar sucesso e satisfação, tendo o sujeito potencial para responder aos requisitos de um certo número de profissões; 3) Cada profissão requer um conjunto de características, ao nível das aptidões e dos traços de personalidade, comuns ao grupo de indivíduos que ou exercem ou pensam escolher a profissão; existindo certa flexibilidade tanto na escolha das profissões para cada indivíduo, como na factualidade de um conjunto de indivíduos dotados de

características comuns necessárias para a escolha de cada profissão; 4) As mudanças ocorrem em função do tempo e da experiência adquirida, no que respeita às preferências vocacionais; 5) É fundamental que a teoria sobre as fases da vida seja aplicada à orientação vocacional; sendo o processo caracterizado através de uma série de fases que ocorrem ao longo da vida (sensivelmente dos 14 aos 70 anos de idade): Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio. Em algumas destas fases existem subdivisões, para melhor se caracterizar o processo de desenvolvimento; 6) A teoria sobre padrões de carreira é fundamental para o estabelecimento de uma base teórica de orientação vocacional – o nível profissional alcançado, a sequência, a frequência e a duração da experiência, e ainda a estabilidade nos empregos, são determinados pelo nível sócio-económico familiar, pelas aptidões intelectuais, pelas características da personalidade, e pelas oportunidades que estão ao alcance de cada um; 7) O desenvolvimento através das várias fases pode ser orientado: a relação de ajuda entre o indivíduo e o conselheiro pode facilitar o desenvolvimento do “conceito de si” e a um melhor conhecimento das aptidões e dos interesses, conduzindo a escolhas profissionais mais consistentes; 8) O processo de desenvolvimento vocacional consiste em implementar e desenvolver o “conceito de si” - processo de compromisso, em que o conceito de si é produto da interacção entre a hereditariedade e o meio; 9) O processo de compromisso entre factores individuais e sociais, conceito de si e realidade circundante, é produto dos vários papéis que se vão desempenhando e dos vários sinais positivos ou negativos que se vão recebendo do meio em que se está inserido; 10) As satisfações que o indivíduo alcança no trabalho e na vida dependem do tipo e do número de saídas profissionais que encontra e que estejam de acordo com as suas aptidões, interesses, características de personalidade e valores. Estabelecer-se num tipo de trabalho, e desenvolver o estilo de vida que seja a consequência da acumulação de experiências adquiridas, constituem elementos geradores de satisfação. Estas proposições foram sofrendo alterações ao longo da evolução da teoria, sendo alargadas e revistas (Super, 1953 cit. por Duarte, 1993).

Adoptando um ponto de vista construcionista, a Teoria da Construção da Carreira aponta para uma perspectiva activa, de mobilidade, que impõe significado pessoal às memórias do passado, às experiências do presente e às aspirações futuras, modelando-as a um tema de vida. O indivíduo é equipado com o significado contido nestes temas biográficos, tendo capacidade de se adaptar às mudanças sociais que ocorrem durante a sua vida de trabalho. Este significado pessoal substitui as

propriedades do ambiente organizacional, que requer a tarefa de auto-integração, protegendo e interpretando as exigências do trabalhador. Actualmente, a história de vida unifica o indivíduo e fornece a componente biográfica que lhe permite transitar de um trabalho para outro (Savickas, 2002).

A Teoria da Construção da Carreira encara as carreiras de uma perspectiva contextual, em que o indivíduo é visto como auto-organizador, auto-regulador e auto-definidor. Recai assim na epistemologia do construcionismo social, reconceptualizando tanto os tipos de personalidade vocacional, como as tarefas vocacionais. Interpreta os tipos de personalidade como processos que tem possibilidades, não se tratando de realidades com capacidade de predizer o futuro e encara tarefas desenvolvimentistas enquanto expectativas sociais. Esta procura ser uma teoria compreensiva tanto do comportamento vocacional como do aconselhamento da carreira, usando para tal o conceito de temas de vida, de forma a juntar as conceptualizações de personalidade vocacional e adaptabilidade da carreira (Savickas, 2002).

A teoria postula que o indivíduo constrói a sua carreira utilizando temas de vida para integrar a auto-organização da personalidade e o auto-progresso de adaptação à carreira num todo auto-definidor que motiva para o trabalho, direccionando a escolha ocupacional e moldando o ajustamento vocacional. Podem assim ser descritos três componentes da teoria – Personalidade Vocacional, Adaptabilidade da Carreira e Temas de Vida (Savickas, 2002, 2005).

A *Personalidade Vocacional* coloca enfoque nos auto-conceitos vocacionais e refere-se a um conjunto de capacidades, necessidades, valores e interesses do indivíduo relacionados com a carreira. Os indivíduos desenvolvem a personalidade em interacção com o meio e formam características mais salientes através do envolvimento em várias actividades e papéis. No entanto, diferem em características vocacionais como as capacidades, os traços de personalidade e os auto-conceitos. Cada ocupação requer um diferente padrão de características vocacionais, com uma tolerância que permite alguma variedade de indivíduos. A Teoria da Construção da Carreira aborda a personalidade usando a nomenclatura e o enquadramento de Holland (1997), os tipos “RIASEC”, que oferece uma linguagem amplamente usada para descrever os traços de personalidade advenientes dos esforços do indivíduo para auto-organizar os seus interesses, capacidades e competências. Contudo, a teoria adverte para o facto dos traços que constituem os tipos “RIASEC” serem um pouco descontextualizados e abstractos, remetendo para meras possibilidades. Os tipos de personalidade vocacional e os

interesses ocupacionais reflectem significados e categorias socialmente construídos, não tendo valor de realidade ou verdade fora de si mesmos, já que dependem de construções sociais de tempo, lugar e cultura (Savickas, 2002).

Fazendo referência ao enquadramento de Holland (1997), importa referir que o autor defendia que, na nossa cultura, a maior parte dos sujeitos podem ser classificados num dos seguintes seis tipos de personalidade: Realista, Intelectual ou Investigador, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (RIASEC). Assim, uma profissão não tem tanto a ver com as tarefas que o sujeito desenvolve, mas sim com um estilo de vida e valores que, integrados, constituem a personalidade dos sujeitos. Os interesses são uma forma de personalidade, sendo que avaliar os interesses se pode considerar como avaliar a própria personalidade. A par destes tipos de personalidade, o autor defendia ainda a existência de ambientes de trabalho (RIASEC) e que as pessoas procuram ambientes que lhes permitam pôr em prática as suas capacidades e aptidões, expressar as atitudes e valores, assumindo estatutos e papéis agradáveis.

O facto de abordar o ambiente de trabalho de um ponto de vista psicológico constituiu uma diferença face aos modelos anteriormente vigentes, sendo o comportamento determinado pelo interesse entre a pessoa e o ambiente e estando a satisfação, a estabilidade e a realização profissionais, dependentes da congruência entre a personalidade e o meio no qual é desenvolvida a actividade profissional. Nesta mesma linha, a Teoria de Ajustamento ao Trabalho (Dawis, Lofquist & Weiss, 1968) também foi conceptualizada focando a interacção entre o indivíduo e o ambiente de trabalho – este requer um determinado conjunto de tarefas que têm que ser desenvolvidas e o indivíduo possui as competências necessárias para as desenvolver; em troca, o indivíduo requer compensações para o desempenho das suas actividades, como a existência de um local de trabalho seguro e confortável. Esta é uma constante interacção que se mantém e exige alguma correspondência, para que possam ser alcançados níveis de satisfação. As personalidades de trabalho e os ambientes de trabalho podem assim ser descritos em termos de estrutura e variáveis de estilo.

A *Adaptabilidade da Carreira*, outro componente da teoria de Savickas (2002, 2005), está relacionada com o facto de uma ocupação constituir um mecanismo de integração social, oferecendo estratégias para manter o indivíduo em sociedade. Neste sentido, as carreiras são construídas por estratégias adaptativas que implementam uma personalidade individual em determinado papel ocupacional, envolvendo ajustamento às mudanças ocupacionais e monitorização de tarefas de desenvolvimento vocacional.

A Teoria da Construção da Carreira encara a adaptação às mudanças como sendo desencadeada por cinco factores principais de mecanismos de *coping* – crescimento, exploração, estabelecimento, gestão e desinvestimento –, que formam um ciclo (maxiciclo) de adaptação contínuo e periodicamente repetido, a cada transição. Este ciclo pode integrar miniciclos (crescer um interesse; exploração localizada; tomada de decisão informada e comportamentos-tentativa; comprometimento por certo período de tempo e gestão activa no papel; antecipar o desinvestimento).

A Adaptabilidade da Carreira prende-se, assim, com os atributos que o indivíduo necessita para resolver com sucesso as tarefas das transições nos miniciclos, bem como dos estádios do maxiciclo, envolvendo um ajustamento às tarefas de desenvolvimento de carreira, às transições ocupacionais e aos traumas pessoais.

O modelo estrutural da Adaptabilidade da Carreira envolve três níveis – dimensões globais da adaptabilidade (preocupação, controlo, curiosidade e confiança, sendo que o indivíduo que se adapta é conceptualizado como aquele que está preocupado com o futuro vocacional, aumenta o controle sobre esse futuro, demonstra curiosidade por explorar possibilidades e aumenta a confiança para perseguir aspirações), variáveis intermediárias (atitudes, crenças e competências) e comportamento vocacional (condutas, respostas de coping que conduzem ao desenvolvimento vocacional e à construção de carreiras).

Em suma, a Adaptabilidade da Carreira modela a extensão do *self* no mundo social, mediante implementação do auto-conceito em papéis ocupacionais. Enquanto a Personalidade Vocacional remete para uma auto-organização, a Adaptabilidade da Carreira remete para uma auto-regulação (estratégias de auto-progresso que dependem da era histórica e de condições locais) (Savickas, 2002, 2005).

Savickas sugere que o conceito da adaptabilidade da carreira deve ocupar lugar central na teoria da construção da carreira, ao invés do conceito de maturidade da carreira, defendido por Super (1955, cit por Savickas, 1997). A adaptabilidade será fundamental para o processo de desenvolvimento de um adulto, referindo-se à sua capacidade para mudar, sem grande dificuldade, adaptando-se a novas circunstâncias ou reagindo a circunstâncias modificadas. A este nível, a adaptabilidade é considerada por Savickas um constructo mais útil, permitindo lidar com prontidão com tarefas previsíveis de preparação ou participação no papel laboral, mas também enfrentar ajustamentos imprevisíveis, necessários perante as mudanças no trabalho e nas condições de trabalho.

Savickas (1997) avança que a adaptabilidade deverá ainda ser conceptualizada com recurso a dimensões desenvolvimentistas semelhantes às utilizadas para descrever a maturidade da carreira, nomeadamente as dimensões de planeamento, exploração e decisão. Assim, o sujeito, em qualquer idade, poderia desenvolver-se, explorando o ambiente envolvente e tomando atitudes planeadas, decidindo informadamente acerca das oportunidades mais ajustadas e viáveis, face aos seus objectivos e ao percurso que pretenderia seguir. O conhecimento relevante sobre o *self* e a situação e as capacidades de planeamento, de exploração da situação e de decisão, seriam boas formas de avaliar a prontidão do indivíduo para se adaptar, acedendo ao nível de congruência entre o indivíduo e a situação.

Os *Temas de Vida* remetem para o facto de que o significado essencial de carreira e a dinâmica da sua construção são revelados por histórias de auto-definição acerca de tarefas, transições e traumas de vida do indivíduo. Assim, a auto-organização da personalidade e o seu auto-progresso adaptativo à comunidade produzem uma história de auto-definição. Contrariamente ao modelo dos tipos “RIASEC”, e às dimensões de adaptabilidade, as histórias de carreira contextualizam o *self* em tempo, lugar e papel e exprimem a unicidade do indivíduo. Diferentes histórias de carreira narradas por um indivíduo são unificadas por temas integrativos (unificam as experiências complexas e contraditórias do indivíduo, conferindo-lhes uma coerência com significado e uma continuidade a longo prazo). Os temas não sumarizam experiências passadas, embora as descrevam com um propósito que lhes fornece coerência e continuidade. As histórias são descrições que constituem o *self* e o indivíduo questiona a sua existência à medida que descreve o que gosta e como é. Deste modo, iniciar uma ocupação pode ser visto como uma tentativa de implementar um auto-conceito e o trabalho em si manifesta o auto-conceito, dando-lhe substância, história e fazendo progredir os projectos de vida. O trabalho fornece contexto para o desenvolvimento humano, ocupando um lugar importante na vida de cada indivíduo, ajudando-os a criar significados mais profundos. A Teoria da Construção da Carreira, propõe o uso de um paradigma narrativo para organizar o pensamento biográfico – trata-se de uma perspectiva de compreensão de histórias, assumindo que o tema arquetípico de construção de carreira envolve o uso do trabalho para transformar preocupação em ocupação, resolvendo desafios. As carreiras são, pois, construídas tal como os indivíduos, usando estratégias de *coping* de adaptabilidade, tornando preocupações em ocupações públicas (Savickas, 2002, 2005).

O sucesso profissional depende do grau em que os indivíduos encontram nos seus papéis de trabalho canais para as suas características vocacionais mais salientes. O grau de satisfação no trabalho é proporcional ao grau em que as pessoas são capazes de implementar os seus auto-conceitos vocacionais. Assim, o processo de construção de carreira define-se essencialmente como um processo de desenvolvimento e implementação de auto-conceitos vocacionais (desenvolvidos através da interacção de aptidões herdadas, constituição física, oportunidades de desempenhar vários papéis e de avaliar o desempenho dos mesmos) em papéis de trabalho (Savickas, 2002).

1.3 Alta Competição

“Sport training is a complex phenomenon characterized by a great number of elements which act on one another” (Cieslinski & Perechuda)

A prática desportiva de alta competição, na vertente profissional ou amadora, pelo significado sociocultural e pela espectacularidade da sua valência competitiva, confere uma expressão ímpar ao fenómeno desportivo. Reflectir sobre a prática desportiva de alta competição implica, pois, reflectir sobre o campo de expressão humana e as suas manifestações culturais (Lima, 1997, cit. por Carvalho, 2002).

Em Portugal, os notáveis resultados alcançados por diversos atletas, a partir de 1976, a par com as pressões exercidas por técnicos qualificados, levaram à sensibilização da classe política e dos legisladores para a realidade da alta competição e para as necessidades específicas dos atletas, sendo que até então vigoravam a improvisação e a anarquia no sector da actividade desportiva (Carvalho, 1976, cit. por Carvalho, 2002).

Juridicamente, a alta competição é entendida como a prática que, inserida no âmbito do desporto de rendimento, corresponde à evidência de talentos e vocações de mérito desportivo excepcional, aferindo-se os resultados por padrões internacionais e sendo a carreira orientada para o êxito na ordem desportiva internacional. Deste modo, para integrar a categoria de alta competição, poderá não bastar ser campeão nacional, integrar a selecção nacional ou ser atleta prestigiado local ou nacionalmente, se estes feitos não se repercutirem na obtenção de resultados internacionais meritórios, atendendo aos padrões internacionais vigentes (Carvalho, 2002).

De acordo com o Plano de Alto Rendimento e Selecções Nacionais (2009), da Federação Portuguesa de Natação, o conceito de Alto Rendimento está relacionado com um elevado nível de selecção, rigor e exigência, pelo que apenas alguns dos melhores praticantes se encontram abrangidos por este nível de prática desportiva. A consagração legal de um sistema integrado de apoios para o desenvolvimento do desporto de Alto Rendimento no nosso País, foi recentemente alterado com a publicação do Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de Outubro, que estabelece as medidas específicas de apoio ao desenvolvimento do desporto de Alto Rendimento.

1.4 Carreira de um Atleta de Alto Rendimento

“Quando trabalhamos, devemos trabalhar. Quando nos divertimos, devemos divertir. De nada serve procurar misturar as duas coisas” (Henry Ford)

O percurso desportivo de um indivíduo, enquanto carreira, é clara a integração existente entre o sistema desportivo e o sistema do trabalho, assumindo cada vez mais um carácter profissional, com notória a necessidade do sistema desportivo se basear no sistema do trabalho (Brito, 2001).

Ao ingressar no mundo do desporto, o indivíduo compromete-se de forma progressiva e intensa a assumir o papel de atleta. O sucesso desportivo, aliado a este facto, conduz a uma maior identificação com a função (Brito, 2001). Brewer, Van Raalte e Linder (1993, cit. Por Brewer, 1998, pp. 2) defendem que o conceito de identidade atlética se refere ao “grau relativamente ao qual o indivíduo se identifica com o papel de atleta”.

Durante a carreira desportiva, o atleta passa por várias transições, de diferentes tipos – transição da iniciação desportiva, passando pelo treino intenso, até à alta competição; transição do desporto infantil, para o juvenil, deste para os juniores e finalmente para os seniores; transição do desporto amador para o profissional, ou transição para o término da carreira desportiva. Todas estas transições envolvem exigências de ajustamento e características próprias. Hoje é indiscutível que a Gestão Desportiva se assume como uma das principais áreas de intervenção profissional no contexto do Desporto (Pires e Sarmento, 2001).

O sucesso ao longo das transições na carreira desportiva, exige a busca pela autonomia pessoal durante a carreira e a consciência de formas de investimento, reinvestimento e desinvestimento, dentro e/ou fora da área desportiva. Alguns atletas,

porém, negligenciam ou desconhecem a importância desta preparação, bem como a necessidade de planeamento e ajustamento da sua carreira (Brandão e col., 2000).

De acordo com Werthner, Orlick e Steveson (Cit. por Botteril, 19836, pp. 164), o facto de os atletas dependerem quase na totalidade do sucesso desportivo, torna-os extremamente vulneráveis do ponto de vista psicológico, a qualquer flutuação ou declínio na performance.

Nas primeiras fases da carreira, a performance desportiva de crianças e jovens deve ter em conta os processos de crescimento, maturação e a influência na taxa de progressão dos resultados desportivos. Assim, o processo de treino deverá, nas suas diferentes etapas, ter em consideração a dimensão de cargas, os meios, métodos e conteúdos de treino, programando-os de acordo com a idade e os ritmos de crescimento dos vários órgãos e sistemas dos atletas. Por outro lado, torna-se importante o treino das capacidades específicas em cada fase de desenvolvimento (Silva et al, 2007).

A qualidade das transições depende de factores de adaptação, tais como experiências de desenvolvimento, auto-conceito, percepções de controlo, identificação social e contribuições de terceiros, bem como de recursos disponíveis para enfrentar a adaptação, nomeadamente estratégias para lidar com a situação, apoio social e um planeamento prévio do desinvestimento na carreira (Brandão e col., 2000).

De acordo com a Teoria da Carreira (Arthur, Hall & Lawrence, 1993, pp. 11), o trabalho pode fornecer ao indivíduo uma forte influência quer nas adaptações pessoais, quer no desenvolvimento que experimenta ao longo da vida. O valor desta teoria reside no facto de considerar o indivíduo como um todo, na sua relação com as situações de trabalho e por considerar ainda o indivíduo e a organização para a qual trabalha, sendo fundamentais direitos e deveres de ambas as partes.

Martins & Brito (1999) afirmam que a carreira desportiva corresponde a uma actividade desenvolvida por um indivíduo, numa estrutura desportiva altamente organizada, ao longo de diversos anos e através da qual se alcança um auto-desenvolvimento, bem como sucesso desportivo.

Para Salomé Marivoet (1997), o envolvimento em práticas desportivas inseridas em quadros de competição, decorrem tanto dos valores socioculturais dos atletas, relativamente à actividade desportiva, assim como da valorização dada ao desporto nos espaços sociais em que se inserem. Deste modo, o envolvimento em carreiras desportivas, o êxito e permanência nas mesmas, não poderão ser entendidos apenas considerando características fisiológicas, pedagógicas ou de personalidade, enquanto

potenciadoras de maior desempenho e maior determinação e adaptação às expectativas exigidas por técnicos e organizações desportivas.

Alguns investigadores têm estudado o percurso do atleta na carreira desportiva do ponto de vista da psicologia social. Destes destacam-se os trabalhos de Stambulova (1994, 1997), Bloom (1985, cit. por Samela, 1994) e Samela (1994).

Para Stambulova (1994, 1997), os modelos psicológicos e as suas aplicações na carreira desportiva constituem uma parte importante do tempo de vida do atleta. Afirmar que a carreira desportiva é uma actividade de longa duração, com o objectivo de realizar altos resultados desportivos e implicando um auto-aperfeiçoamento contínuo do atleta num (ou alguns) tipo(s) de desporto. Salienta ainda a importância da carreira desportiva ocupar cerca de um terço da vida dos praticantes e influenciar todos os aspectos do seu desenvolvimento.

Segundo esta autora, que desenvolveu os seus estudos com base numa Abordagem de Sistemas, a carreira desportiva constitui-se em quatro períodos, nomeadamente, a preparação preliminar desportiva (criança), o início da especialização (júnior), o culminar abrangendo a especialização no treino (adulto) e o fim, abrangendo três fases (zona dos primeiros grandes sucessos, zona óptima de rendimento e zona de manutenção de elevados resultados). Além destes períodos, deve ainda ter-se em consideração o período de reforma (Stambulova, 1994).

O término de carreira é, para Stambulova (1994), considerado como transição de um ex-atleta para uma nova categoria profissional, sendo afirmada a existência de ex-atletas que passam por uma série de problemas e dificuldades no que diz respeito à adaptação para a vida depois do desporto. As dificuldades enfrentadas por muitos aquando da passagem de um importante estágio de vida para outro, não só se apresenta como um grande desafio, como também requer apoio específico, na maioria das vezes, vindo de outros.

Para Samela (1994), quando o nível de capacidades de um atleta sofre uma estabilização e posterior decréscimo na sua prestação, este transita para a fase final, conduzindo ao posterior abandono da modalidade. Poderá, depois, continuar ligado ao desporto, assumindo funções como as de treinador, dirigente desportivo, ou ocorrer, pelo contrário, uma ruptura total, escolhendo o atleta um rumo totalmente afastado do fenómeno desportivo.

No que respeita ao abandono da carreira, a falta de motivação é apontado como um factor intrínseco que pode influenciar o abandono precoce de uma modalidade

desportiva, sendo que várias situações acumuladas podem transportar o atleta para uma antecipação do fim de carreira. A perda da vertente lúdica que envolve a participação e a vontade em vencer desafios desportivos ou do prestígio alcançado pelo estatuto de atleta, também podem conduzir ao abandono. Por outro lado, a falta de preparação e segurança psicológica que alguns demonstram perante o aumento da "pressão" causado pelo stress competitivo ou perante dificuldade em lidar com as situações exteriores às competições, podem constituir outro factor conducente ao afastamento da carreira de atleta. No entanto, não só a falta de experiência de um atleta para lidar com a competição, perante pequenas pressões, pode levar a esse afastamento, uma vez que a vasta experiência, por vezes, também se revela insuficiente para vencer as exigências do meio. Focando factores mais extrínsecos, algumas das maiores dificuldades enfrentadas pelos atletas parecem ser aquelas que este não escolhe ou que não dependem da sua vontade (lesão; quando o treinador toma uma decisão que pode afastar o atleta das competições; quando o atleta se sente pressionado pelos *media*), ou mesmo a falta de apoio social e/ou familiar, que também pode contribuir para o afastamento do atleta e inclusivamente toda o processo de transição. Por oposição, a conquista de todos os objectivos propostos pode representar um outro motivo que, leve o atleta a associar-se ao sentimento de missão cumprida, transitando para um fim de carreira mais ou menos equilibrado e encarado com maiores certezas (Paula, 2001).

A carreira desportiva de um atleta abarca um período de vários anos de dedicação, compromisso e investimento pessoal. Durante as diversas etapas da carreira, crises predizíveis poderão ocorrer, colocando à prova a capacidade do atleta em resolver e ultrapassar. Porque este processo envolve aspectos competitivos do desporto, não é efectuado solitariamente – um treinador atendo às reacções dos atletas estabelece uma base de comunicação, facilitando as contingências da carreira vivida pelos seus atletas. Torna-se assim urgente identificar estas crises, para que o atleta e o seu treinador se munam de estratégias para as superar, rumando ao alcance da plenitude das suas capacidades, no fenómeno competitivo desportivo (Stambulova, 1996).

Da mesma forma, segundo Cunha (1997), um jovem atleta não constrói a sua carreira sozinho. O apoio familiar, a escola, os amigos e outros, são factores preponderantes, que desempenham um peso relativo nas decisões que o jovem terá de assumir ao longo da sua vida.

Um aspecto que merece destaque quando se aborda a questão da carreira de um atleta é a influência dos pais como parte fundamental no desenvolvimento quer do

indivíduo, quer da sua carreira. Especificamente no desporto, vários autores enfatizam a importância da relação pais-atleta no sucesso da carreira desportiva. Estes estudos demonstram o papel crucial dos pais, sobretudo na fase inicial da especialização de um atleta, afirmando que quando beneficiam de um apoio apropriado dos pais, especialmente na infância, os atletas experimentam um enriquecimento do seu desempenho, o que possibilita a obtenção de sucessos e a permanência na carreira desportiva (Côté, 1999; Durand-Bush & Salmela, 2002).

Bloom (1985, cit. por Samela, 1994) foi pioneiro no estudo do desenvolvimento de talentos desportivos, musicais e no domínio científico. Procurou demonstrar que indivíduos consideradas altamente competentes seguem um percurso caracterizado por diferentes fases, que vão desde os anos iniciais de experiência na actividade, passando pelos intermediários, até os anos finais de desenvolvimento. Para este autor, nos anos iniciais, os pais constituem um exemplo para a iniciação em determinada actividade, no domínio específico, estimulando e criando situações de interesse para os filhos (encorajando, fornecendo recursos e materiais, ensinando as primeiras habilidades na área e proporcionando acesso a um ensino qualificado, introduzindo muitas vezes a actividade de forma lúdica), acompanhando-os de perto, enfatizando o valor do trabalho e ajudando-os na prática diária, envolvendo assim toda a família.

Csikszentmihalyi e colaboradores (1993) identificaram a integração, a harmonia do indivíduo para com a actividade e a diferenciação através de desafios constantes, como variáveis necessárias para o desenvolvimento de carreiras de sucesso, em determinada área. Introduziram ainda o conceito de *complexo familiar* para designar famílias que melhor promoveram os estímulos para o desenvolvimento de seus filhos em diferentes áreas, entre as quais a área desportiva.

A participação da família é igualmente referida por Bloom (1985, cit. Por Samela, 1994), que a considera um factor essencial nas diferentes fases de desenvolvimento de um sujeito e elemento importante para permitir ultrapassar lacunas e restrições noutras áreas.

Segundo Hellstedt (1990), o envolvimento dos pais no desporto pode ser considerado como um contínuo que varia do sub-envolvimento (pouco investimento emocional, financeiro ou funcional, por parte dos pais, que se traduz na sua falta de comparência em jogos ou eventos, no pouco envolvimento em actividades voluntárias e em contacto reduzido com os treinadores), ao envolvimento moderado (pais firmes nas suas orientações, financeiramente participativos e dando suporte e ajuda, auxiliando os

filhos a estabelecerem metas objectivas e crenças no desporto) e, por fim, ao superenvolvimento (excesso de participação dos pais, que muitas vezes projectam desejos e expectativas nos seus filhos, ou mesmo fantasias suas, enquanto antigos desportistas). Para este autor, baixos níveis de pressão por parte dos pais estão relacionados com reacções positivas dos filhos, enquanto altos níveis de pressão provocam neles reacções negativas, pelo que deveria ser encontrado um nível óptimo de pressão exercida pelos pais sobre os filhos, de forma a serem desencadeadas reacções positivas, tanto no treino, como em competição.

Outro elemento fundamental para o desenvolvimento da carreira de um atleta reside na relação estabelecida com o seu treinador e na forma como este actua. O desempenho óptimo do atleta é determinado pelo complexo das suas capacidades, inatas e adquiridas, cabendo ao treinador descobri-las, aproveitá-las e desenvolvê-las, tendo em vista a detecção de talentos, a sua formação e a tomada de decisões a realizar em diferentes momentos cruciais da sua vida (Cunha, 1997).

O treinador possui condições para observar e avaliar os atletas minuciosamente, já que detém informação útil acerca do seu perfil (a nível antropométrico, fisiológico, psicológico ou sociológico), bem como dados relativos a desempenho técnico-desportivo, quer em exercícios de controlo de treino como em competições, tentando simultaneamente estabelecer novas metas a atingir, conducentes a um progressivo aperfeiçoamento desportivo (Cunha, 1997).

O treinador assume também um papel de relevo no que respeita à gestão da capacidade para resolver problemas técnico-tácticos em situação de competição (antes, durante e depois da mesma), o que determina em grande escala o sucesso do talento desportivo. Assim, quando perante os seus atletas, o treinador sabe que, em termos práticos, a selecção de talentos deve basear-se na capacidade de operação de destrezas motoras, assimilação de conhecimento, persistência, maturidade, criatividade e cooperação (Cunha, 1997).

Se, do ponto de vista do atleta, o processo de desenvolvimento desportivo do talento é suportado por vontade e motivação para o trabalho, do ponto de vista do treinador o sucesso desportivo, tanto a nível nacional como a nível internacional, exige um planeamento desportivo rigoroso, em todas as suas vertentes, projectando perspectivas sociais e culturais a atingir. Para que os perfis de desenvolvimento de um talento desportivo, a par com a necessidade de um planeamento que tenha em conta todas as vertentes do processo, há que atender a três etapas fundamentais: formação

básica (iniciada por volta dos 10 anos), treino específico (desenvolvida por volta dos 14/15 anos, orientada para uma aquisição progressiva e refinada de movimentos e para o aproveitamento das capacidades de aquisição de conhecimento técnico-tático, sendo trabalhados objectivos e metas) e treino de alto nível (Cunha, 1997).

O técnico desportivo pode, através da sua competência, influenciar directamente o desempenho dos atletas, promovendo os respectivos talentos ou, pelo contrário, levá-los a abandonar precocemente a modalidade e o desporto. É fundamental oferecer às crianças e jovens uma actividade motivadora, numa fase inicial, sendo que nas fases de desenvolvimento seguintes é necessário que o treinador avalie, reformule e tente melhorar constantemente o seu desempenho, de forma a poder responder adequadamente às exigências desportivas do jovem, para que este possa evoluir conscientemente para a sua especialização (Cunha, 1997).

O presente estudo, por procurar proceder ao reconhecimento de uma realidade pouco estudada, tenta efectuar um estudo exploratório para melhor entendimento desta mesma realidade. Assim, pretende verificar-se se o número de anos de carreira tem influência directa na forma integrada como o atleta responde a problemas, dentro do grupo desportivo. Pretende-se também compreender se relação atleta-treinador é preditora de sucesso desportivo do mesmo e, ainda, se o mérito desportivo influencia directamente a prossecução da carreira de um atleta, tentando encontrar um critério que sugira um conjunto de construção de carreira.

II. Metodologia

2.1 Abordagem de Investigação

A presente investigação assume-se como um estudo quasi-experimental, sendo limitado o número de indivíduos da amostra, que pode por sua vez ser descrita como homogénea. Tratando-se de um estudo quasi-experimental, não é exigido o controlo de todas as variáveis, podendo a investigação decorrer em situações naturais e permitindo a obtenção de matéria inferencial (Christensen, 1997). Este método permite assim flexibilizar as condições impostas pelos modelos de investigação experimental puros, transferindo o centro de atenção de causa-efeito da prioridade temporal para a associação entre variáveis.

2.2 Instrumento

O presente estudo envolveu a aplicação de um questionário (ANEXO I), adaptado do questionário de Ajustamento ao Trabalho (*“Work Adjustment: Measurement and Modification”*), de Mark L. Savickas (1991). O questionário foi constituído por uma secção em que foi fornecida informação relativa a dados pessoais do sujeito, nomeadamente características demográficas (idade, sexo e habilitações/modalidade praticada e tempo de prática) e por uma secção para informação sobre dados relativos à prática desportiva (modalidade, anos de prática, etc.). Numa terceira secção, foram constituídas frases referentes a problemas no ambiente da organização, relacionadas com a prática desportiva, sendo que o sujeito teve que as completar, oferecendo uma solução para o referido problema.

A cotação foi efectuada de acordo com os critérios de cotação estabelecidos pelo autor (*Scoring Manual*), classificando as respostas em diferentes níveis – dependência em relação ao grupo de trabalho (resposta evidencia procura de estrutura, adequação à autoridade, regras absolutas, evitamento de conflito, traduzindo baixa integração do sujeito); independência entre pessoas no grupo de trabalho (resposta evidencia procura de auto-governança, traduzindo nível médio de integração do sujeito); interdependência entre pessoas no grupo de trabalho (sujeito compara e relaciona percepções ou encara formas de interacção e cooperação entre pessoas com diferentes percepções e objectivos, revelando integração média-alta) e individualização dentro do grupo de iguais/comunidade (quando a resposta evidencia que o self tende a ser único, entre uma comunidade de iguais, remetendo para um todo integrado, existindo alta integração do indivíduo, que encara o outro como tendo capacidade de crescer e desenvolver-se, atendendo a motivos inconscientes, do foro psicológico e também a deveres legais, éticos e morais).

2.3 Participantes e recolha de dados

O estudo foi constituído por uma amostra de 40 participantes, atletas de natação alto rendimento, todos eles inseridos numa organização/clube desportivo.

A amostra foi distribuída de modo aleatório quanto ao sexo dos indivíduos, sendo as suas idades compreendidas entre os 11 e os 27 anos. Participaram no estudo 15 indivíduos do sexo feminino e 25 indivíduos do sexo masculino. Relativamente aos indivíduos do sexo feminino, as suas idades situam-se entre os 11 e os 25 anos,

enquanto que as idades dos participantes do sexo masculino variaram entre os 12 e os 27 anos.

Tendo em conta o foco da investigação, na importância da gestão de carreiras em atletas de alto rendimento, a inclusão dos indivíduos na amostra do estudo esteve sujeita a dois pressupostos: que praticassem desporto de competição e que integrassem uma organização/clube desportivo.

2.4 Procedimento

Os questionários foram aplicados a atletas da região norte, centro e sul do país, tendo o processo de aplicação decorrido durante cerca de duas semanas.

Todos os participantes, antigos colegas de natação ou novos praticantes da modalidade, foram previamente contactados telefonicamente, para informação acerca do estudo e averiguação da sua disponibilidade de participação ou autorização da mesma, por parte dos pais, no caso de atletas menores de idade.

Solicitou-se que cada participante respondesse isoladamente ao questionário. As instruções fornecidas incluíram informação acerca dos objectivos da investigação, garantindo a confidencialidade e o anonimato da informação daí proveniente.

Numa fase seguinte, os questionários foram enviados a cada participante via correio electrónico sendo e devolvidos por estes, quando concluídos, para futura análise e interpretação.

3. Resultados

Após aplicação dos questionários, os dados obtidos foram analisados tendo em conta as respostas fornecidas por cada participante às diferentes questões. Segue-se uma descrição dos resultados obtidos relativamente às questões sobre dados pessoais e dados relativos à prática desportiva (cujos gráficos foram remetidos para (ANEXO II).

Quanto à idade dos sujeitos, a maioria tem idades compreendidas entre 22 e 24 anos. Para os indivíduos do sexo masculino que participaram neste estudo, as idades oscilam entre os 12 e os 27 anos, sendo a média de idades de aproximadamente 21 anos. No caso dos indivíduos do sexo feminino, as idades oscilam entre os 11 e os 25 anos, sendo a idade média de aproximadamente 18 anos.

No que respeita aos anos de prática da modalidade, verificou-se que os atletas do sexo masculino têm, em média, cerca de 14 anos de prática de natação, enquanto que os do sexo feminino têm em média aproximadamente 10 anos e meio de prática. O máximo de anos de anos de prática, no sexo masculino, foi de 20 anos, sendo o mínimo de 3 anos. No sexo feminino, registou-se um máximo nos 18 anos de prática, perante um mínimo de 4 anos.

No que respeita aos melhores resultados ou participações desportivas, verificou-se que 37,5% da amostra teve como melhor resultado desportivo o pódio em competições nacionais e/ou regionais. Seguiram-se as participações em competições internacionais (25%), recordes nacionais (12,5%), participações em competições nacionais e/ou regionais e participação na selec   o nacional ou regional (ambos com 10%). Cerca de 5% dos inquiridos indicaram outros resultados, com menor destaque.

Questionados acerca do número de treinadores ao longo da carreira desportiva, os participantes, masculinos e femininos, revelaram ter tido, em média, quatro treinadores. Para o sexo masculino, verificou-se a existência de um máximo de 10 treinadores e o mínimo de 1 treinador, enquanto que para o sexo feminino se registou o máximo de 8 e o mínimo de 1 treinador.

No que concerte aos motivos da mudança de treinador, constatou-se que a maioria dos atletas mudou de treinador devido   sua mudança de escalão ou nível desportivo (57,2%), seguindo-se aqueles que mudaram de treinador por motivos de mudança de residência ou de clube (22,8 %) e, por fim, os que mudaram por razões internas do clube (20%), como sendo dificuldades econ micas do mesmo, saída e entrada de treinadores do clube, entre outros.

As respostas   questão relativa ao número de clubes de cada atleta, ao longo da sua carreira, evidenciaram que 25 sujeitos representaram apenas um clube desportivo. Em média, os participantes no estudo tiveram 1,5 clubes, ao longo da sua carreira; sujeitos do sexo masculino tiveram, em média, 1,4 clubes, registando-se um máximo de 3 clubes e um mínimo de 1 clube e sujeitos do sexo feminino registaram uma média de 1,5 clubes ao longo da carreira desportiva, t mb m com um máximo de 3 e um mínimo de 1 clube.

Relativamente ao tempo de permanência nos diferentes clubes, observou-se que os sujeitos permaneceram no primeiro clube, em média, 8,8 anos, registando-se um máximo de 20 anos de permanência no primeiro clube e um mínimo de 2 anos. Do total de inquiridos, apenas 15 atletas representaram um segundo clube, nele permanecendo

em média 6.7anos, com um máximo registado de 15 anos no segundo clube e um mínimo de 2 anos. Representaram um terceiro clube apenas 3 dos inquiridos neste estudo, que referiram uma permanência de 7,3 anos no mesmo, com um máximo registado de 11 anos e um mínimo de 2 anos.

Analisando os resultados do tempo de permanência no clube, para sujeitos do sexo masculino, foi possível identificar uma média de 11 anos de permanência no primeiro clube, de 7,6 anos de permanência no segundo (apenas 8 atletas) e de cerca de 6,5 anos, no terceiro clube (apenas 2 atletas). Relativamente aos sujeitos do sexo feminino, registou-se uma média de 5,1 anos de permanência no primeiro clube, de 5,6 anos de permanência no segundo clube (7 atletas) e de cerca de 9 anos, no terceiro clube (apenas 1 atleta).

Questionados acerca dos motivos de saída dos diferentes clubes, a maioria dos participantes indicou que saiu de um clube devido a mudança de escola ou de residência (53,3%), devido ao treinador (26,7%) ou por outros motivos (20%), como sendo o encerramento do clube, morte de familiar, desejo de experimentar novas metodologias, insatisfação com o clube, ou outros.

Quanto às horas de treino, a média total dos participantes foi de 3,5 horas diárias dispendidas, sendo no caso dos sujeitos do sexo masculino verificada uma média de 3,6 horas e, no caso dos sujeitos do sexo feminino, uma média de 3,3 horas. O máximo de horas de treino registadas foi de 5,5 horas e o mínimo de 2 horas, para os sujeitos do sexo masculino, enquanto que para os sujeitos do sexo feminino o máximo de horas de treino foi de 4,75 horas e o mínimo de 2 horas.

No que concerne à duração do percurso casa – local de treino, no total da amostra, registou-se uma média de 23,8 minutos dispendidos. Para os sujeitos do sexo masculino, a média foi de 22.6 minutos, sendo o máximo de 60 minutos e o mínimo de 5 minutos de deslocação. Para os sujeitos do sexo feminino, a média foi de 25,8 minutos, sendo o máximo de 60 minutos e o mínimo de 5 minutos dispendidos, valores coincidentes com os dos participantes do sexo masculino.

A terceira parte do questionário centrou-se no fornecimento de respostas a situações-problema passíveis de serem vivenciadas por um atleta. A cotação efectuada permitiu evidenciar alguns resultados merecedores de referência.

Relativamente às respostas à terceira parte do questionário, em que foram expostas situações-problema, foram atribuídos números a cada um dos diferentes níveis (propostos Savickas), para efeitos de cotação: nível 1 (dependência em relação ao grupo

de trabalho; baixa integração do sujeito), nível 2 (independência entre pessoas no grupo de trabalho; nível médio de integração do sujeito), nível 3 (interdependência entre pessoas no grupo de trabalho; integração média-alta do sujeito) e nível 4 (individualização dentro do grupo de iguais/comunidade; alta integração do indivíduo). Assim, constatou-se uma predominância do tipo de resposta de nível 3 (221 respostas de nível 3, ao longo das 15 situações-problema), seguida do tipo de resposta de nível 2 (218 respostas deste nível). As respostas de nível 1 surgem em quarto lugar (89 respostas) e com menor incidência surgem as respostas de tipo 4 (71 respostas).

A análise detalhada do tipo de resposta predominante, para cada pergunta / situação-problema, poderá ser efectuada mediante consulta da Figura 14 (ANEXO II).

4. Discussão

As idades dos sujeitos da amostra (entre os 11 e os 27 anos) ilustram, por um lado, a diversidade de praticantes desta modalidade, relativamente à sua faixa etária e respectivos escalões e, por outro, permitem constatar que a carreira de um nadador pode ter uma duração bastante prolongada (verificando-se que os inquiridos com mais idade eram também os com mais anos de carreira). De facto, carreira desportiva de um nadador pode, por exemplo, ter início aos 7 anos e terminar por volta dos 27, tendo uma duração de cerca de 20 anos.

Tentando estabelecer um paralelismo entre a idade dos sujeitos e o seu desempenho desportivo, verificou-se que quer para o sexo masculino, quer para o sexo feminino, os atletas com mais idade foram também os que tiveram melhor desempenho ou participação desportiva, entendendo-se que a participação nos jogos olímpicos ou a conquista de um recorde nacional representam expressões máximas de desempenho a nível competitivo.

Atentando ainda ao desempenho dos atletas, verificou-se que a obtenção de pódios em competições nacionais e/ou regionais, foi mais elevada em atletas que tiveram no máximo três treinadores – concretamente, 30% dos nadadores com esta marca desportiva tiveram até três treinadores durante a carreira. Verificou-se também que todos atletas que participaram em competições internacionais tiveram mais do que três treinadores – concretamente, 47,5% dos nadadores com recordes nacionais e participações em competições internacionais (jogos olímpicos, campeonatos do mundo,

campeonatos da Europa, ou outros, que são considerados melhor marca do que a obtenção de um pódio em campeonato nacional ou regional), tiveram ao longo da carreira, mais de três treinadores.

Parece assim poder constatar-se uma evolução da carreira do atleta quando este tem mais do que três treinadores. Por um lado, esta evolução pode ser explicada pelo contacto com novas metodologias de treino. Por outro lado, pode também representar uma maior maturação e desenvolvimento do atleta, uma vez que as mudanças de treinador estão em grande parte associadas a mudanças de escalão / nível desportivo e, conseqüentemente, maior exigência a nível nos desempenhos e responsabilidades associadas. A figura 1 ilustra o que foi anteriormente exposto.

Figura 1 – Relação entre desempenho desportivo e número de treinadores

Desempenho Desportivo	Nº de respostas	Percentagem %	Nº treinadores	
			1 a 3	Mais de 3
Participações em competições nacionais ou regionais	4	10	3	1
Participações em competições internacionais	10	25	1	9
Recordes nacionais	5	12,50	1	4
Participação na selecção nacional ou regional	4	10	2	2
Pódios em competições nacionais ou regionais	15	37,50	12	3
Outros	2	5	2	0
TOTAIS	40	100	21	19

Ao longo dos questionários, foram várias as respostas de atletas com alusão positiva ao seu treinador, enquanto figura de suporte, apoio de respeito (“falou com o treinador para arranjar uma maneira de combater a desmotivação”; “deverá respeitar a decisão do treinador”; “compreende que os métodos do treinador são os mais eficazes”, entre outras). Também nas questões descritivas de situações-problema, que abordavam aspectos como a autoridade ou o entendimento com o treinador, se registaram respostas maioritariamente de nível 3, reflectindo interdependência entre os indivíduos no grupo e integração média-alta do sujeito. Assim, a relação adequadamente estabelecida com o treinador parece ser importante para o bom desempenho e satisfação do atleta.

Existem, na literatura, evidências de que relação entre treinador e atleta parece ser determinante para o alcance de resultados competitivos meritórios. De facto,

Stambulova (1996), considera que os principais objectivos de eficiência na carreira são expressos em termos do trabalho do treinador, do trabalho do atleta e das relações entre ambos. Um treinador atento ao seu atleta estabelece uma base de comunicação, facilita contingências de carreira e ajuda-o a munir-se de estratégias de integração, permitindo-lhe alcançar a plenitude das suas capacidades.

Em termos das idades dos sujeitos e tendo em conta que a maioria da amostra tem idades compreendidas entre 22 e 24 anos, constatou-se uma predominância de respostas de tipo 3, o que traduz um nível médio-elevado de integração da maioria dos atletas e a sua consideração pelas necessidades do outro, a consciência da reciprocidade de papéis ou a busca da satisfação mútua, mediante acordo, em caso de conflito de interesses.

Após categorização das idades (10 a 15, 15 a 20 e mais de 20 anos de idade) e atribuição do padrão de resposta predominante em cada uma delas, verificou-se uma evolução do nível de resposta fornecido pelos sujeitos. Para a categoria de 10 a 15 anos, verificou-se um predomínio de respostas de nível 1, traduzindo uma baixa integração dos atletas, uma adequação a normas e regras vigentes, bem como à autoridade. Para a categoria de 15 a 20 anos, constatou-se um predomínio de respostas de nível 2, traduzindo um nível médio-baixo de integração dos desportistas, centrados nas suas próprias necessidades. Para a categoria de mais de 20 anos de idade, verificou-se que o tipo de respostas de nível 3 era predominante, traduzindo assim um nível médio-alto de integração. Estes dados podem consultados nas Figuras 20 e 21 (ANEXO III).

Está assim claramente comprovado que a idade dos atletas influencia directamente o seu padrão de resposta, em situações de crise, conflito ou decisão. O seu desenvolvimento, maturação e enriquecimento em termos de experiências vividas terá um contributo para a forma como se organizam, percebem e tomam decisões, munindo-o de estratégias adaptativas que permitem um maior ajustamento a mudanças e condicionalismos que lhes são impostos.

São várias os autores que se pronunciam sobre este tipo de estratégias adaptativas – Gati & Fassa (1995) defendem que se o indivíduo tiver competências de decisão, for capaz de ordenar diferentes aspectos pela importância, identificar níveis óptimos de actuação e agir de acordo com as suas preferências, estará mais fácil e naturalmente capacitado para se ajustar às diferentes mudanças; para Savickas (2005), a capacidade de adaptabilidade do atleta está relacionada com os atributos de que necessita para resolver tarefas inerentes a diferentes transições, pelo que determinadas

estratégias de controlo, confiança, preocupação com o futuro vocacional, exploração de possibilidades e de alcance de aspirações, lhe podem proporcionar um ajustamento às tarefas de desenvolvimento.

Averiguando a existência de uma relação entre os anos de carreira dos atletas e o padrão de resposta às diferentes situações-problema (agrupando os anos em categorias de 0 a 5, 5 a 10, 10 a 15 e 15 a 20 anos), constatou-se uma evolução do tipo de resposta em função dos anos de carreira. Enquanto que para atletas com 0 a 5 ou 5 a 10 anos de carreira, registou-se um predomínio de respostas de nível 2, tradutoras de uma integração média-baixa dos atletas, que tendem a centrar-se sobretudo nas suas próprias necessidades e objectivos, sem se focarem nos dos outros. Para as seguintes categorias, compreendendo os 10 a 15 ou 15 a 20 anos de carreira, registou-se um predomínio de respostas de nível 3, ou seja, um padrão de respostas pautado pela integração média-alta dos atletas, que já têm em conta necessidades do outro, conforme anteriormente descrito. Os dados podem consultados em detalhe nas Figuras 22 e 23 (ANEXO III). Constatou-se, assim, que o número de anos de carreira tem influência directa na forma integrada como o atleta responde a problemas, dentro do grupo desportivo.

De notar que tiveram pouca expressão, na amostra estudada, respostas de nível 1 ou 4, não sendo encontradas representações de baixa ou alta integração dos sujeitos, o que pode em parte ser justificado pela existência de uma faixa etária sobretudo situada entre os 22 e os 24 anos.

Os anos de carreira e o desempenho desportivo parecem também influenciar-se positivamente. Quando categorizados os anos de carreira (0 a 5, 5 a 10, 10 a 15 e 15 a 20 anos de prática da modalidade) e verificado o desempenho desportivo associado a cada uma delas, constatou-se que a maioria dos nadadores treina há um período de tempo compreendido entre os 15 e os 20 anos. Para atletas que treinam há menos de 5 anos, os melhores resultados desportivos residem na participação em competições nacionais ou regionais e outros. Para atletas que treinam entre 5 a 10 anos, verificou-se que os melhores desempenhos se situaram exclusivamente ao nível de pódios em competições nacionais e/ou regionais, a mesma marca destacando-se atletas cuja carreira tem entre 10 a 15 anos, com o acréscimo de nesta categoria também estarem inseridos atletas que participaram em competições nacionais ou regionais e internacionais. Por fim, atletas com carreiras entre 15 a 20 anos, apresentam o maior número de participações em competições internacionais, assim como recordes

nacionais, sendo a única categoria que inclui atletas que participam ainda na selecção nacional ou regional. A figura 2 permite constatar o que foi referido.

Figura 2 – Relação entre desempenho desportivo e anos de prática / carreira

Desempenho desportivo	Nº de respostas	Percentagem %	Anos de prática / carreira			
			[0 - 5[[5 - 10[[10 - 15[[15 a 20[
Participações em competições nacionais ou regionais	4	10	3	0	1	0
Participações em competições internacionais	10	25	0	0	4	6
Recordes nacionais	5	12,50	0	0	0	5
Participação na selecção nacional ou regional	4	10	0	0	0	4
Pódios em competições nacionais ou regionais	15	37,50	0	5	7	3
outros	2	5	2	0	0	0
TOTAIS	40	100	5	5	12	18

No seguimento do que foi anteriormente referido, torna-se plausível afirmar que número de anos de carreira dos atletas e o desempenho desportivo estão directamente relacionados. Se, por um lado, à medida que um atleta progride na sua carreira, é passível de acumular mais conquistas e feitos meritórios, por outro, vitórias e marcos na modalidade também funcionarão como um incentivo para a prossecução da carreira de um atleta. Neste sentido, o mérito desportivo parece constituir um critério importante para a construção da carreira de um nadador.

Este estudo apresenta algumas limitações, podendo futuramente ser introduzido alguns melhoramentos. A dimensão da amostra utilizada foi reduzida, podendo ter condicionado os resultados. Do mesmo modo, a sua composição, em termos de idades, também poderá ter sido limitativa. Futuramente, seria importante realizar estudo semelhante, mas com uma amostra mais representativa, atendendo a estes dois critérios.

Os critérios de cotação das respostas às situações-problema, propostos por Savickas, poderão ser um pouco subjectivos e por isso variar em função do sujeito que os aplica. Futuramente, poderiam ser definidos critérios mais rígidos e claramente delineados, para uma cotação mais uniforme e objectiva.

O presente estudo, tratando-se de uma abordagem quasi-experimental, teve como fontes de erro primárias os efeitos do sujeito e da história (história de vida do sujeito, por exemplo). A existência de grupo de sujeitos equivalente ou comparável, não

sujeito a tratamento experimental, poderia permitir a redução ou eliminação destes potenciais efeitos.

Poderia ser interessante efectuar um estudo que visasse acompanhamento o percurso de um atleta, nas suas diferentes fases e transições, desde o início ao fim da carreira desportiva.

5. Conclusão

A Gestão de Carreiras assume-se como uma área cada vez mais relevante no domínio da Gestão de Recursos Humanos, embora a gestão de carreiras em atletas inseridos em contexto desportivo tenha ainda poucos desenvolvimentos no domínio da investigação em Psicologia.

Os estudos existentes sobre a carreira desportiva centram-se maioritariamente no processo de transição desta para outra carreira, na vida dos desportistas, sendo poucos os que se orientam especificamente para a gestão de carreiras em contexto desportivo. Através de pesquisa bibliográfica foram, no entanto, encontrados alguns trabalhos realizados em domínios afins e bastante relevantes, permitindo estabelecer algumas aproximações com o tema pretendido, explorando vários modelos conceptuais e teóricos.

Embora podendo apresentar algumas limitações, algumas das quais já identificadas, este estudo procurou reunir dados e representar um pequeno contributo para uma área que, muito certamente, merece ser alvo de desenvolvimentos futuros.

Cada vez mais, os atletas, os desportos e as carreiras estão em constante actualização e exigem progressivamente maior detalhe e especialização, assumindo, a gestão desportiva, um papel que faz a diferença, em todo este processo.

Existem evidências de que o alcance de bons resultados na carreira de um atleta (vitórias, recordes, participações em competições nacionais e/ou internacionais ou em outros eventos meritórios e que evidenciem reconhecimento) está dependente de uma gestão adequada da sua carreira. Esta gestão refere-se a uma adequação de capacidades, necessidades, valores, estabelecimento de metas e objectivos, uso de estratégias adequadas e de atribuição de significados pessoais. No entanto, trata-se de um percurso que o atleta não consegue percorrer isoladamente, mas sim com recurso ao outro e aos seus significativos – pais, treinadores, dirigentes, amigos.

Referências Bibliográficas

Arthur, M. B, Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1993). *Generating New Directions in Career Theory: The case for a Transdisciplinary Approach*, in Handbook of Career Theory, 3ª ed., Edição de Autor, EUA, pp. 7-25 (1ª Ed., 1989)

Botterill, C. (1983). *Retirement and Detraining Foreword What “Endings” Tell Us About “Beginnings”*, in Mental Training for Coaches and Athletes, 2ª ed., Ed. Por T. Orlick, J. T. Partington, J. H. Salmela, Coaching Association of Canada, Ottawa, pp. 164-166 (1ª ed., 1982)

Brandão, M. e col. (2000). Causas e consequências da transição de carreira desportiva: uma revisão de literatura, in *Revista Brasileira Ciência e Movimento*, 8 (1), pp. 48-58.

Brewer, B. W. (1998). *Atheltic Identity Reviseted: A Five-Year Update*. Comunicação apresentada no II Encontro Internacional de Psicologia Aplicada ao Desporto e Exercício, realizado na Universidade do Minho, Braga, de 25 a 28 Junho.

Brito, A. P. (2001). *Psicologia do Desporto*. Loulé: Instituto Superior D. Afonso III.

Carvalho, M. J. (2002). A inserção da alta competição nos programas dos governos constitucionais em Portugal e o seu enquadramento normativo, in *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*, Vol. 2, Nº 4, pp. 72–78. Porto: Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física da Universidade do Porto

Christensen, L.B. (1997). *Experimental Methodology* (7ª ed.). Boston: Allyn & Bacaon

Cielinsky, W. & Perechuda, K (1993). Humanistic Methods as a Tool of the Development of the Coach. In: S. Serpa, J. Alves, V. Ferreira & A. P. Brito (Eds.). *Actas do 8º Congresso Mundial de Psicologia do Desporto*. Lisboa, 197-200

Côté, J. (1999). The influence of the family in the development of talent in sport. *The Sport Psychologist*, 13, pp. 395-417

Cunha, L. M. (1997). *O Espaço, O Desporto e o Desenvolvimento*, Lisboa: Faculdade de Motricidade Humana Universidade Técnica de Lisboa.

Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados. Para uma psicologia desenvolvimentista da orientação de adultos em Portugal*. Dissertação de doutoramento em Psicologia de Orientação Escolar e Profissional, Universidade de Lisboa, Lisboa

Durand-Bush, N. & Salmela, J. H. (2002). The development and maintenance of expert athletic performance: Perceptions of World and Olympic champions. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, pp. 154-171.

Federação Portuguesa de Natação (2009). Plano de Alto Rendimento e Selecções Nacionais. Lisboa: Federação Portuguesa de Natação. Disponível em www.fpn.pt (última consulta a 23/10/09).

Gati, I. & Fassa, N. (1995). Applying decision theory to career counseling practice. *Career Development Quarterly*, Vol. 43, Nº 3, pp. 211-220

Hall, D. (1986). *Career development in organizations*. San Francisco: Jossey -Bass

Hellstedt, J. C. (1990). Early adolescent perceptions of parental pressure in the sport environment. *Journal of Sport Behavior*, 13, pp. 135-144.

Holland, J.. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources Inc.

Leibowitz, Z., Farren, C. & Kaye, B. (1986). *Designing career development systems*. S. Francisco: Jossey Bass

Mariovoet, S. (1997). Dinâmicas sociais nos envolvimento desportivos, in *Sociologia – Problemas e Práticas*, Nº 23 (101-113). Lisboa: S. E.. Disponível em <https://repositorio.iscte.pt/handle/10071/858> (última consulta a 22/10/09)

Martins, C. & Brito, A. (1999). *A Reforma do Atleta no Desporto*, Dissertação Apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Desporto. Departamento de Psicologia do Desporto, Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa

Newell, S. (1995). *The healthy organisation*. London: Routledge

Samela, J. H. (1994). Phases and Transitions Across Sports Careers. In D. Hackfor (Ed.). *Psycho-Social Issues and Interventions in Elite Sport*. Sport Sciences International, Vol. 1, pp.10-28

Savickas, M. L. (1991). *Work Adjustment: Measurement and Modification*. Rootstown: Northeastern Ohio Universities College of Medicine.

Savickas, M. (1997). Career adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. In *The Career Development Quarterly*, Vol 45, Nº 3, pp.247-259. S.L.: S. E.

Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and Ass. (Ed), *Career Choice and Development (4th Ed.)*, pp.149-205. S. Francisco: Jossey-Bass

Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent, *Career Development and Counseling*. pp. 42-70. Hoboken, N.J.: John Willey and Sons

Silva et. al (2007). Análise da evolução da carreira desportiva de nadadores do género feminino utilizando a modelação matemática, in *Revista Brasileira Med Esporte*, Vol. 13, Nº 3. S. l.: Sociedade Brasileira de Medicina do Esporte

Super, D.E. (1957). *The psychology of careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row Publishers

Sparrow, P. and Hiltrop J.-M. (1994) *European Human Resource Management in Transition*, Prentice Hall. Tichy, N.M., Fombrun, C.J. and Devanna, M.A. (1982) "Strategic human resource management", *Sloan Management Review*, Vol. 23, Nº2, pp. 47-61

Stambulova, N. B. (1994). *Developmental Sports Career Investigations in Russia: A Post-Perestroika Analysis*, *The Sport Psychologist*, Vol. 8, Nº 3, pp. 221-237

Stambulova, N. B. (1996). *Dynamics of the athlete-coach relations in the course of the athlete's sports career*. Comunicação apresentada no Simpósio Internacional de Psicologia do Desporto. Oeiras: Novembro de 1996

Stambulova, N. B. (1997). Sport career psychological models and it's applications. In: R. Líder & M. Bar-Eli (Eds.). *Proceedings of the IX World Congress of Sport. Psychologu*. Israel, pp. 655-657

Paula, R. H. (2001). *O Abandono e o Fim de Carreira - Uma reflexão no Voleibol*. Porto: FCDEF, Universidade do Porto

Pires, G. e Sarmento, J.P. (2001). Conceito de Gestão de Desporto: Novos desafios, diferentes soluções. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*. Vol.1, Nº 1, pp 88-103.

ANEXO I
QUESTIONÁRIO

Questionário sobre Ajustamento ao Trabalho

Este questionário faz parte de um estudo, realizado no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. O objectivo deste trabalho consiste em procurar entender a importância que os atletas de alto rendimento atribuem à gestão das suas carreiras. A sua colaboração é fundamental para recolher informação sobre o modo como os atletas beneficiam da gestão da sua carreira. Não existem respostas certas ou erradas, o que importa é a sua opinião sobre algumas situações que serão apresentadas. Não demore muito tempo a pensar sobre como responder a cada questão, procure escrever as suas primeiras reacções. Seguem-se várias situações possíveis de acontecer, nas quais podem surgir problemas. É-lhe pedido que, para cada frase/situação, procure descrever, o que diria ou faria. Por favor, seja sucinto e tão claro quanto possível.

O questionário é anónimo e as suas respostas são confidenciais. Em nenhuma situação os seus dados serão utilizados de forma indevida.

Obrigado pela sua colaboração.

Dados Pessoais

Antes de responder às frases/situação do questionário, pedimos-lhe que responda a alguns dados pessoais, para podermos organizar a informação.

Sexo	M F
Idade	

Dados Relativos à Prática Desportiva

1 - Modalidade?

R:

2 - Anos de prática?

R:

3 - Melhor resultado/participação desportiva?

R:

4 - Número de treinadores durante a carreira?

R:

5 - Motivos da mudança de treinador?

R:

6 - Número de clubes que já representou?

R:

7 - Qual o tempo de permanência nos diferentes clubes?

(caso tenha representado mais do que um clube e por ordem historica)

R:

8 - Motivo(s) da(s) saída(s) ?

(caso tenha representado mais do que um clube e por ordem historica)

R:

9 - Número de horas dedicadas por dia à modalidade?

R:

10 - Qual a duração (em minutos) do percurso casa - local de treino

R:

Questionário sobre ajustamento ao trabalho¹

1 – Quando o treinador do João disse “ isto é para ser feito à minha maneira e é assim que quero que faças”, o João respondeu...

R:

2 – Advertido pelo seu treinador por estar sempre a faltar e a chegar atrasado aos treinos, o Tiago...

R:

3 – Durante vários meses, a Frederica fez sugestões ao seu treinador, no sentido de melhorar alguns aspectos do treino, mas as suas tentativas foram sempre ignoradas ou desvalorizadas. Ela...

R:

4 – Um dos melhores atletas na equipa do Pedro era o Alberto, quando se aplicava, mas ultimamente só se tem desleixado e faltado aos treinos. O Pedro...

R:

5 – Os atletas sempre respeitaram o que o presidente do clube dizia, no passado, mas hoje em dia já não parecem ouvi-lo tanto. Ele...

R:

6 – A Mariana sempre se interessou pela modalidade, mas ultimamente acha mais difícil manter sentir-se motivada. Ela...

R:

7 – Os pais do Ricardo começaram a achar que o filho estava a dedicar demasiado tempo ao desporto e a aplicar-se pouco nos estudos. Ele...

R:

8 – A Tânia era a única rapariga na equipa e começou a sentir-se isolada dos rapazes com quem treinava. Ela...

R:

¹ Adaptado de Mark L. Savickas (1991)

9 – Sempre que o Afonso sugeriu ao Manuel formas de melhorar o seu rendimento, este ressentiu-se e ficou zangado. O Afonso...

R:

10 – O André tem-se queixado sobre a falta de condições de segurança nas instalações do clube, mas não foram ainda tomadas quaisquer medidas, e um colega feriu-se com gravidade no último treino. O André...

R:

11 – O Rui recomendou a vinda do Bruno para a equipa e agora o Bruno venceu a medalha de atleta revelação. O Rui...

R:

12 – A meio da sua carreira e depois de 10 anos no mesmo clube, o Costa percebeu que estava insatisfeito com o clube. Ele...

R:

13 – O Figueiredo gostava dos treinos e da modalidade, mas não se entendia com o treinador. Ele...

R:

14 – O Joaquim estava dividido entre treinar estritamente dentro dos horários de treino, com pouca qualidade, ou treinar com elevados padrões de qualidade, mas sem se preocupar com o fim do treino. Ele...

R:

15 – O José gostava de sair à noite com os amigos, mas o rigor dos treinos não o permite. Ele...

R:

ANEXO II

GRÁFICOS

Figura 3 – Gráfico descritivo da composição da amostra atendendo às variáveis sexo e idade.

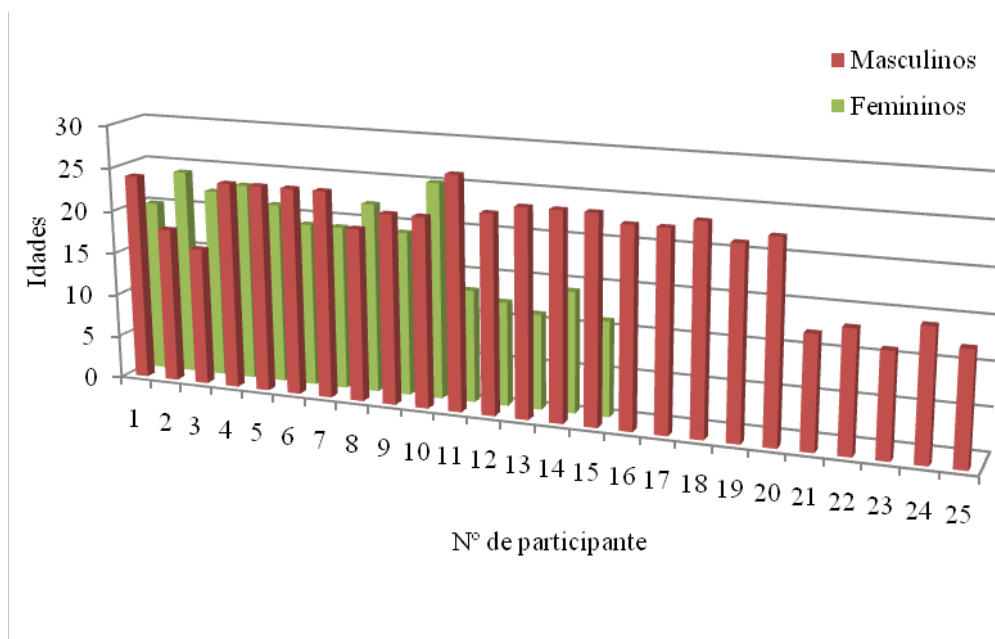


Figura 4 – Gráfico descritivo dos anos de prática da modalidade de cada participante

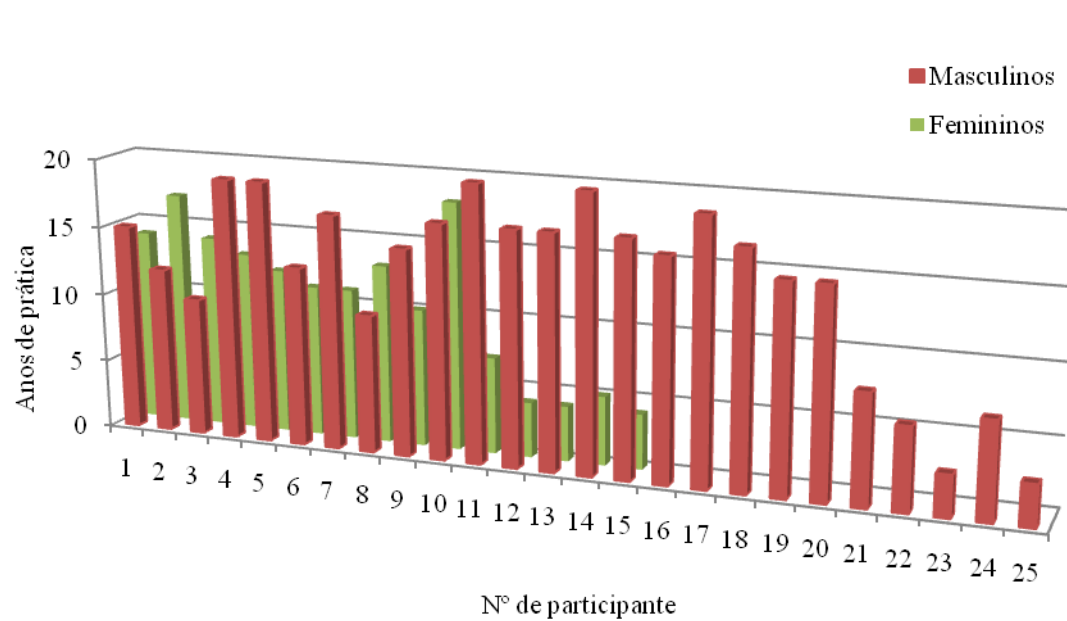


Figura 5 – Gráfico descritivo dos melhores resultados ou participações desportivas

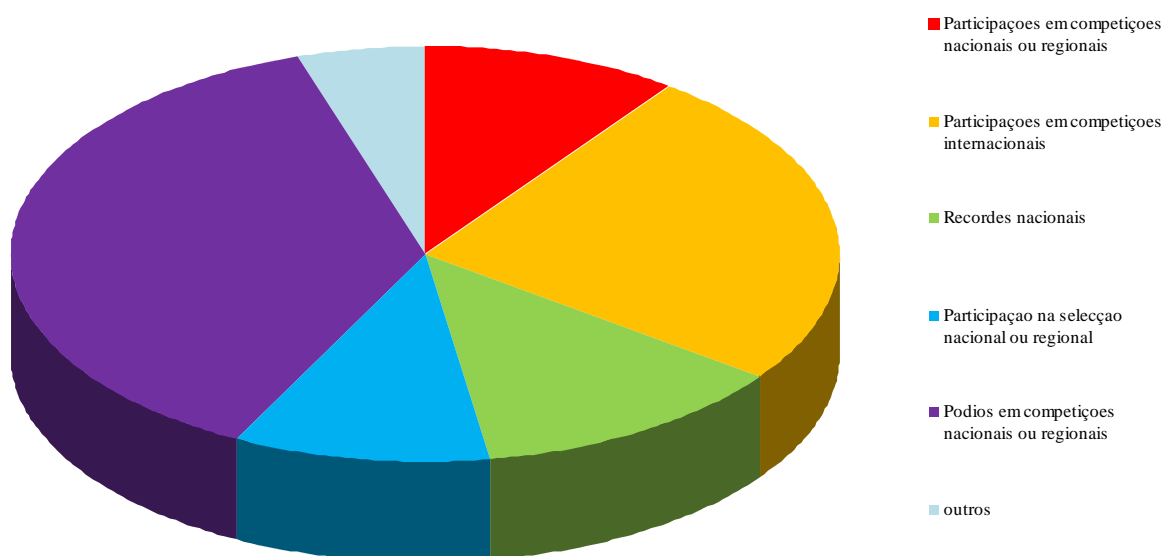


Figura 6 – Gráfico descritivo do número de treinadores de cada participante

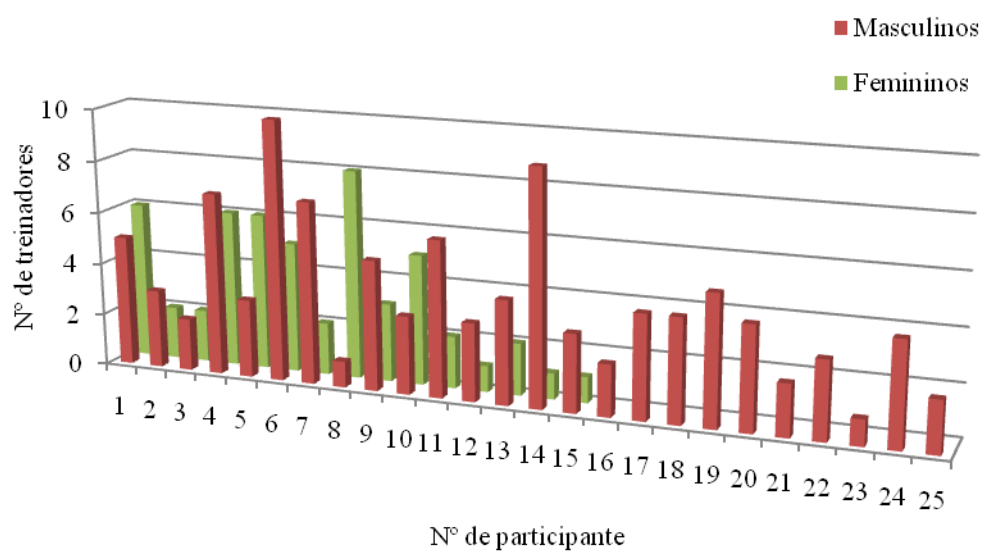


Figura 7 – Gráfico descritivo dos motivos de mudança de treinador

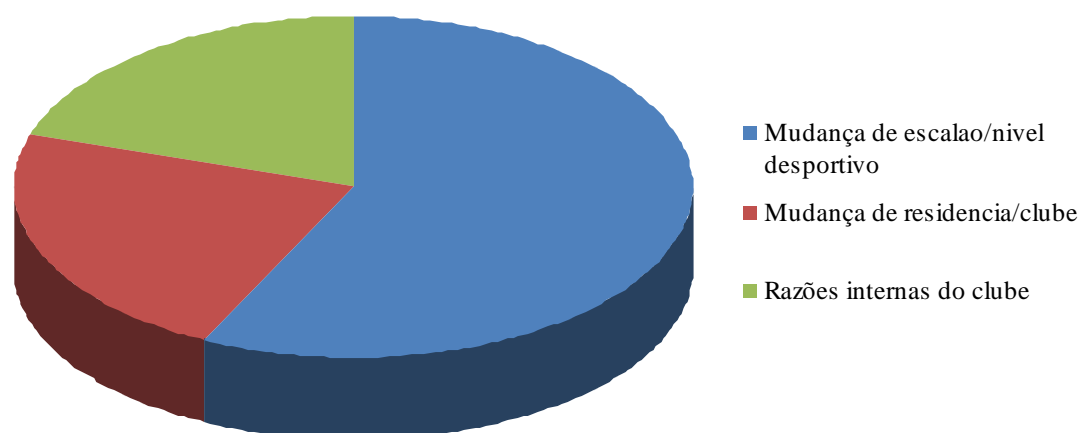


Figura 8 – Gráfico descritivo do número de clubes de cada atleta

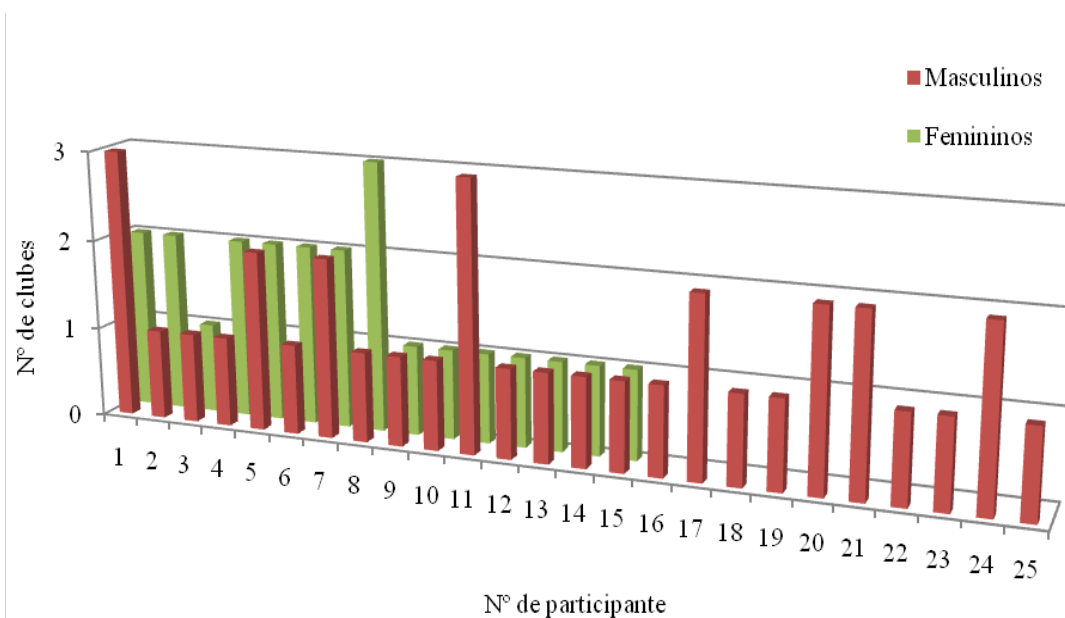


Figura 9– Gráfico descritivo do tempo de permanência nos diferentes clubes, por atletas masculinos

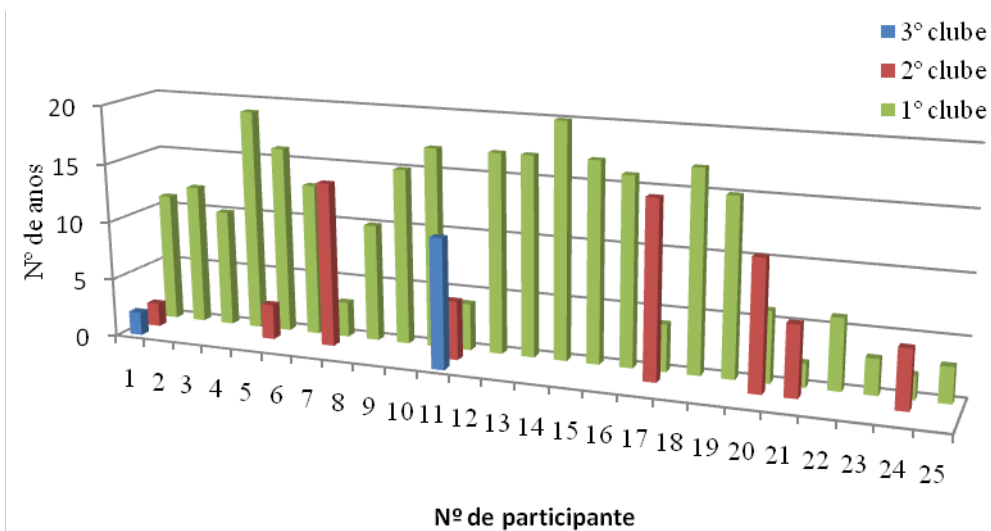


Figura 10 – Gráfico descritivo do tempo de permanência nos diferentes clubes, por atletas femininos

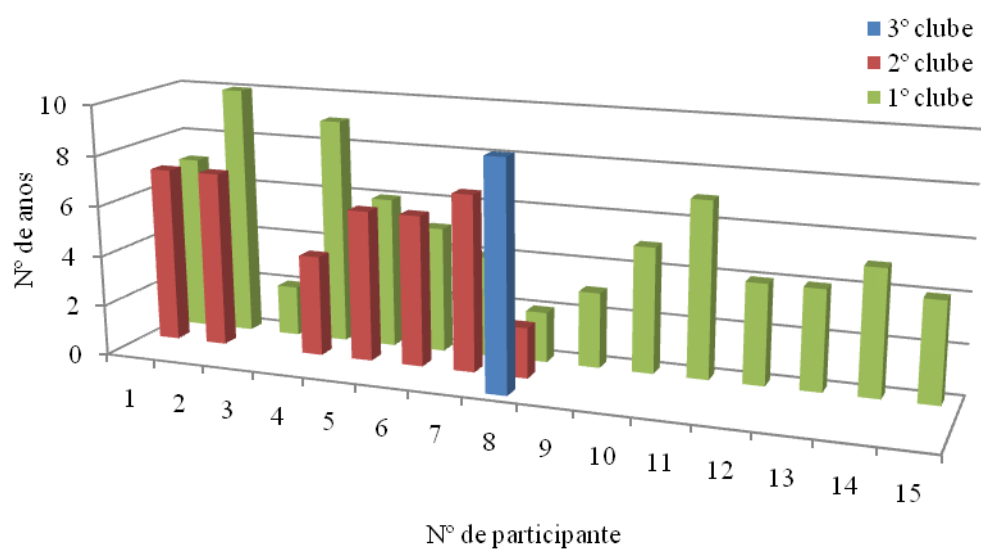


Figura 11 – Gráfico descritivo dos motivos de saída dos diferentes clubes

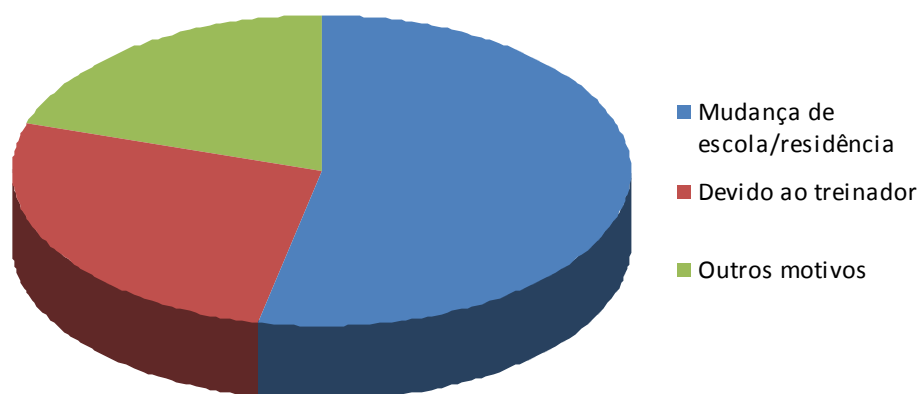


Figura 12 – Gráfico descritivo do número de horas diárias de treino

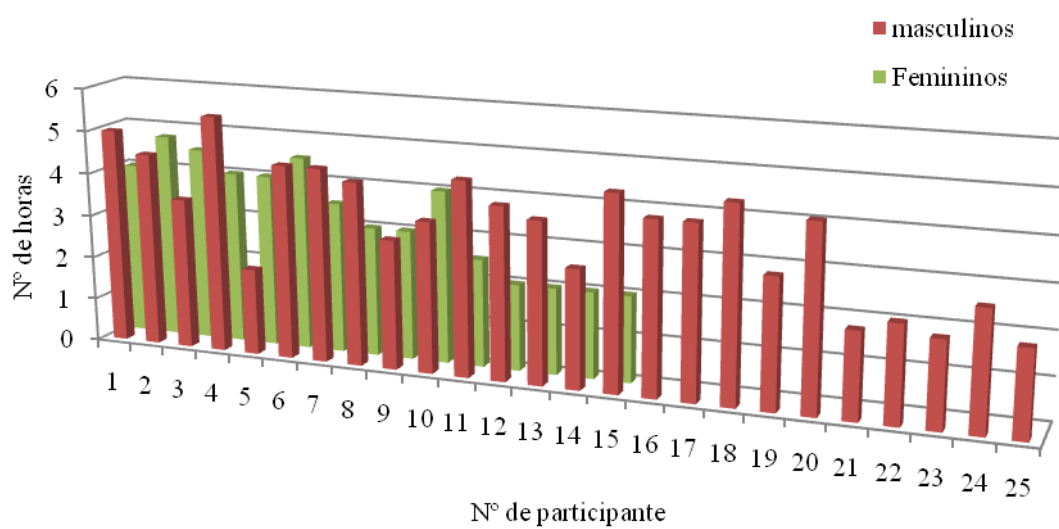


Figura 13 – Gráfico descritivo da duração do percurso casa – local de treino

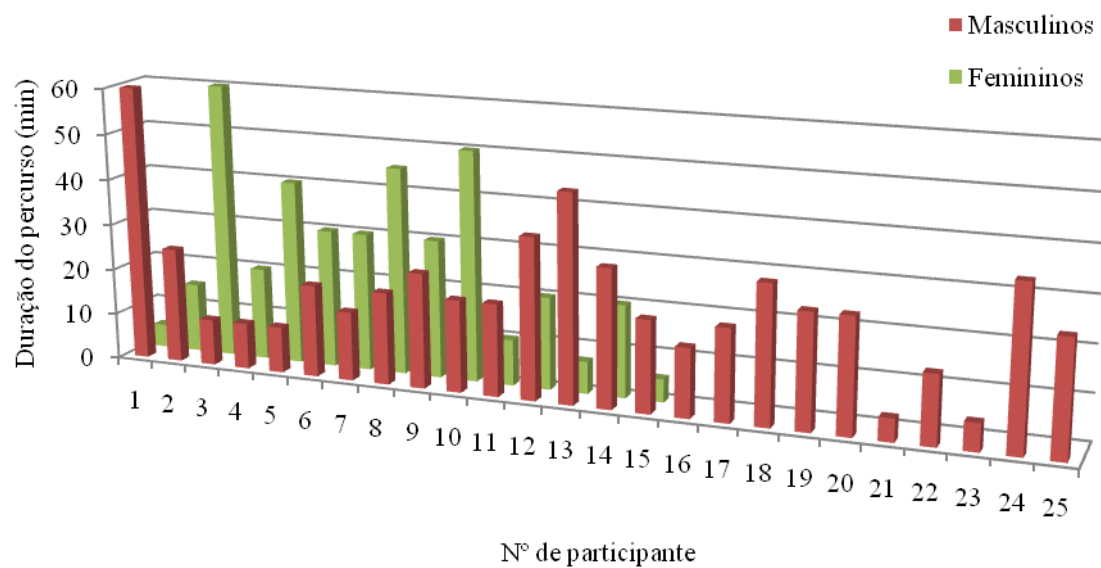
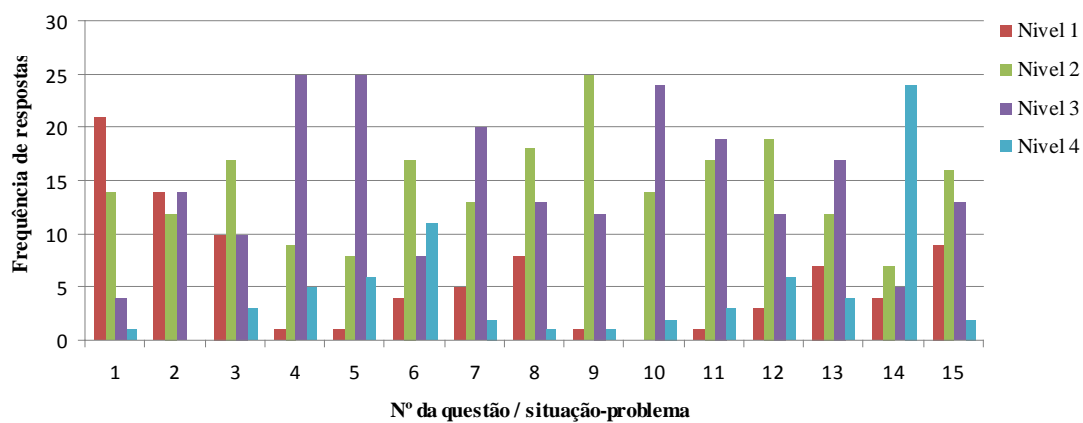


Figura 14 – Gráfico descritivo do tipo de respostas às situações-problema



ANEXO III

TABELAS DE APOIO

Figura 15 – Tabela descritiva do nº de sujeito e respectivas idades

Nº de sujeito	Idades		Idades
	Masculinos	Nº de sujeito	Femininos
1	24	26	20
2	18	27	24
3	16	28	22
4	24	29	23
5	24	30	21
6	24	31	19
7	24	32	19
8	20	33	22
9	22	34	19
10	22	35	25
11	27	36	13
12	23	37	12
13	24	38	11
14	24	39	14
15	24	40	11
16	23		
17	23		
18	24		
19	22		
20	23		
21	13		
22	14		
23	12		
24	15		
25	13		

Figura 16 – Tabela descritiva do nº de sujeito e respectivo nº de anos de prática / carreira

Anos de pratica/carreira		Anos de pratica/carreira	
Nº de sujeito	Masculinos	Nº de sujeito	Femininos
1	15	26	14
2	12	27	17
3	10	28	14
4	19	29	13
5	19	30	12
6	13	31	11
7	17	32	11
8	10	33	13
9	15	34	10
10	17	35	18
11	20	36	7
12	17	37	4
13	17	38	4
14	20	39	5
15	17	40	4
16	16		
17	19		
18	17		
19	15		
20	15		
21	8		
22	6		
23	3		
24	7		
25	3		

Figura 17 – Tabela descritiva do nº de sujeito e respectivo nº de treinadores

		Nº Treinadores			Nº Treinadores
Nº de sujeito		Masculinos	Nº de sujeito	Femininos	
1	5		26	6	
2	3		27	2	
3	2		28	2	
4	7		29	6	
5	3		30	6	
6	10		31	5	
7	7		32	2	
8	1		33	8	
9	5		34	3	
10	3		35	5	
11	6		36	2	
12	3		37	1	
13	4		38	2	
14	9		39	1	
15	3		40	1	
16	2				
17	4				
18	4				
19	5				
20	4				
21	2				
22	3				
23	1				
24	4				
25	2				

Figura 18 – Tabela descritiva do nº de sujeito e respectivo nº de clubes

Nº de clubes		Nº de clubes	
Nº de sujeito	Masculinos	Nº de sujeito	Femininos
1	3	26	2
2	1	27	2
3	1	28	1
4	1	29	2
5	2	30	2
6	1	31	2
7	2	32	2
8	1	33	3
9	1	34	1
10	1	35	1
11	3	36	1
12	1	37	1
13	1	38	1
14	1	39	1
15	1	40	1
16	1		
17	2		
18	1		
19	1		
20	2		
21	2		
22	1		
23	1		
24	2		
25	1		

Figura 19– Tabela descritiva do nível de resposta a cada questão (situação-problema)

Nº de questão	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
1	21	14	4	1
2	14	12	14	0
3	10	17	10	3
4	1	9	25	5
5	1	8	25	6
6	4	17	8	11
7	5	13	20	2
8	8	18	13	1
9	1	25	13	1
10	0	14	24	2
11	1	17	19	3
12	3	19	12	6
13	7	12	17	4
14	4	7	5	24
15	9	16	13	2

Figura 20 – Tabela descritiva do nível de resposta a cada questão em função da idade do sujeito (sexo masculino)

Nº de participante	Idades	Níveis de resposta															moda
	Masculinos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	24	1	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3
2	18	3	2	1	3	3	1	3	1	2	3	3	1	4	3	2	3
3	16	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3
4	24	4	1	4	4	3	4	1	2	2	3	3	2	2	4	3	4
5	24	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
6	24	1	3	1	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3
7	24	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2
8	20	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3
9	22	1	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
10	22	1	3	2	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	4	1	3
11	27	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
12	23	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
13	24	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1
14	24	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	2	4	1	2	2	2
15	24	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3
16	23	1	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3
17	23	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
18	24	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3
19	22	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3
20	23	1	3	1	3	3	4	3	2	2	3	2	4	1	4	3	3
21	13	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	4	1	2
22	14	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
23	12	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2
24	15	1	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2
25	13	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2

Figura 21 – Tabela descritiva do nível de resposta a cada questão em função da idade do sujeito (sexo feminino)

	Idades	Níveis de resposta															
Nº de participante	Femininos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	moda
26	20	2	1	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
27	24	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3
28	22	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
29	23	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3
30	21	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
31	19	1	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3
32	19	1	3	1	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	2	3
33	22	1	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
34	19	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2
35	25	2	2	1	3	2	3	4	2	2	3	3	1	3	4	3	3
36	13	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2
37	12	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
38	11	1	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	4	1	1
39	14	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2
40	11	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2

Figura 22 – Tabela descritiva do nível de resposta a cada questão em função dos anos de prática (sexo masculino)

Nº de participante	Anos de prática	Níveis de resposta															moda
	Masculinos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	15	1	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3
2	12	3	2	1	3	3	1	3	1	2	3	3	1	4	3	2	3
3	10	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3
4	19	4	1	4	4	3	4	1	2	2	3	3	2	2	4	3	4
5	19	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
6	13	1	3	1	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3
7	17	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2
8	10	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3
9	15	1	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
10	17	1	3	2	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	4	1	3
11	20	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
12	17	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
13	17	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1
14	20	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	2	4	1	2	2	2
15	17	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3
16	16	1	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3
17	19	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
18	17	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3
19	15	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3
20	15	1	3	1	3	3	4	3	2	2	3	2	4	1	4	3	3
21	8	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	4	1	2
22	6	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
23	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2
24	7	1	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2
25	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2

Figura 23 – Tabela descritiva do nível de resposta a cada questão em função dos anos de prática (sexo feminino)

Nº de participante	Anos de prática	Níveis de resposta															moda
	Femininos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
26	14	2	1	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
27	17	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3
28	14	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
29	13	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3
30	12	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
31	11	1	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3
32	11	1	3	1	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	2	3
33	13	1	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
34	10	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2
35	18	2	2	1	3	2	3	4	2	2	3	3	1	3	4	3	3
36	7	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2
37	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
38	4	1	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	4	1	1
39	5	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2
40	4	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2